COMUNE DI ROVIGO

SETTORE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA ED EUROPROGETTAZIONE, SISTEMI INFORMATIVI, RISORSE UMANE, PRIVACY, AFFARI GENERALI, ELETTORALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO, UFFICIO ACQUISTI E GARE

UNITA' AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Plechero Marco

DETERMINAZIONE N. 3094 DEL 03/10/2023

OGGETTO: LIQUIDAZIONE SOMME IN FAVORE DI UN DIPENDENTE DEL COMUNE DI ROVIGO A SEGUITO DELL'ACCORDO CONCILIATIVO RAGGIUNTO IN DATA 24/01/2022

IL DIRIGENTE

PREMESSO che:

- in data 06/10/2020, il dipendente identificato nell'allegato A) al presente provvedimento (parte integrante e sostanziale non ostensibile ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali), riceveva la scheda di valutazione della performance individuale relativa all'anno 2019;
- lo stesso dipendente, ritenendo la valutazione non congrua, presentava in data 09/10/2020 ricorso avanti alla Commissione di Conciliazione (acquisito agli atti giusto Prot. n. 66760/2020);
- all'incontro fissato per la conciliazione del 05/11/2020, il Dirigente *"soggetto valutatore"* non si presentava, ma faceva pervenire al Servizio Risorse Umane dichiarazioni scritte dalle quali emergeva il convincimento in ordine alla correttezza della valutazione impugnata dal lavoratore;
- alla luce delle contestazioni mosse dal ricorrente, l'allora Dirigente del Servizio Risorse Umane, nel verbale del 05/11/2020, invitava il *"soggetto valutatore"* a rivedere il proprio giudizio, dando contestualmente atto che le parti non avevano raggiunto un accordo conciliativo;
- con la Determinazione Dirigenziale n. 2735 del 09/12/2020, avente ad oggetto *"Ripartizione e corresponsione ai dipendenti degli incentivi collegati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019",* si provvedeva alla *"liquidazione ed al pagamento degli incentivi per la produttività del personale per l'anno 2019, nella misura complessiva ripartita a tal fine pari a € 284.233,29 (omissis…) di cui € 84.772,88 destinati alla premialità collegata alla performance individuale (omissis...) ed € 199.460,41 destinati alla performance organizzativa, dando atto che la predetta somma è stata impegnata con le Determinazioni Dirigenziali n. 1897 del 04/09/2019 e n. 3031 del 20/12/2019 con imputazione al Capitolo 301101141 del bilancio di previsione 2019/2021, esercizio 2020 finanziato da entrate in FPV provenienti dal 2019 (omissis...)"*;

- in forza della già menzionata Determinazione Dirigenziale n. 2735 del 09/12/2020, al lavoratore in parola veniva liquidato, mediante la busta paga del mese di Dicembre 2020, con *"Cod. 292"* a titolo di *"Produttività fondo",* la competenza pari ad € 981,01;
- successivamente, con nota datata 11/12/2020 (acquisita agli atti giusto Prot. n. 84746/2020), l'Organizzazione Sindacale che aveva assistito il dipendente nella summenzionata procedura di conciliazione, diffidava l'Amministrazione comunale a rivedere la valutazione pena l'instaurazione di un procedimento giudiziale;
- a fronte di tale ultima comunicazione (si veda Prot. n. 84746/2020), il Comune di Rovigo con nota del 30/12/2020 (Prot. n. 89345/2020), comunicava al Sindacato che: *"(omissis…) Non essendo pervenute al Servizio Risorse Umane rettifiche concernenti i punteggi assegnati al dipendente (omissis…) la procedura di valutazione deve ritenersi così conclusa e, pertanto, non più soggetta a revisione"*;
- con ricorso ex art. 414 c.p.c., il dipendente identificato nell'allegato A) al presente provvedimento (parte integrante e sostanziale non ostensibile ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali), conveniva in giudizio il Comune di Rovigo al fine di sentir accogliere le seguenti conclusioni: *"In via principale Nel merito 1: Accertata e dichiarata l'illegittimità della valutazione dirigenziale sotto il profilo della violazione dei principi di correttezza e buona fede cui deve informarsi il comportamento datoriale, attesa l'assenza di motivazione relativamente al giudizio conclusivo reso dal valutatore nell'ambito della scheda di valutazione relativa all'anno 2019, l'incongruenza di tale giudizio a fronte dei positivi risultati raggiunti, nonché l'immotivatezza di tale giudizio rispetto all'anno precedente. 2. Annullare il provvedimento impugnato, dichiarare l'obbligo del Comune di Rovigo di non discostarsi da valori espressi nelle schede di valutazione dell'anno precedente in assenza di idonea e congrua valutazione. Con ogni riserva di agire in sede separata per ogni congruenza economica negativa relativa alla nota di qualifica impugnata. Con vittoria di spese, diritti e onorari del presente procedimento.";*
- ritenuti infondati i rilievi di illegittimità addotti nel predetto ricorso, si ravvisava la necessità di resistere nel giudizio pendente avanti il Tribunale di Rovigo – Sezione Lavoro (R.G. n. 352/2021);
- all'epoca dei fatti, l'Ente era sprovvisto di un proprio legale titolare dell'Avvocatura Civica, ciò in quanto il dipendente comunale che ricopriva tale incarico aveva presentato le dimissioni;
- stante la fissazione dell'udienza per il tentativo di conciliazione, l'interrogatorio delle parti presenti e la trattazione della causa per il giorno 27/08/2021, con Determinazione Dirigenziale n. 1797 dell'8/07/2021, veniva conferito all'Avv. Nicola Zampieri del Foro di Vicenza l'incarico di rappresentare il Comune di Rovigo nel suddetto giudizio, conferendogli ogni più ampio mandato in ordine alle azioni da intraprendere;
- in seguito, l'Avv. Zampieri provvedeva a depositare presso il Tribunale di Rovigo – Sezione Lavoro (R.G. n. 352/2021), la memoria difensiva di costituzione per l'Ente;
- all'udienza del 27/08/2021, il Giudice proponeva alle parti di *"(omissis…) valutare una soluzione conciliativa che veda una sorta di rimessione in termini del ricorrente per interloquire nel procedimento di valutazione per cui è causa (omissis…)"*, rinviando contestualmente la prosecuzione del giudizio al 21/09/2021;
- valutata l'alea del giudizio ed acquisito il parere favorevole dell'allora Dirigente del Servizio Risorse Umane all'adesione della già menzionata proposta conciliativa, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 277 del 20/09/2021, si autorizzava il legale incaricato dall'Ente ad esperire la soluzione proposta dal Giudice del Lavoro;
- il contenzioso in parola si è concluso con il verbale della causa R.G. n. 352/2021 (atto inviato all'Ente dall'Avv. Nicola Zampieri ed acquisito agli atti giusto Prot. n. 68226 del

24/09/2021), nel quale il Giudice dava atto che: *"(omissis…) verificato che le parti hanno accettato la proposta conciliativa consistente nella rimessione in termini del ricorrente per interloquire nel procedimento di valutazione per cui è causa, con spese compensate, e verificata la regolarità della conciliazione, dichiara l'estinzione del processo"*;

VISTA la e-mail inviata in data 05/01/2022, dal Servizio Risorse Umane al dipendente *de quo*, nella quale veniva comunicato che: *"(omissis…) la avviso della riapertura del suo procedimento di valutazione per l'anno 2019, nonché dell'invito per le ore 9:30 del giorno 24/01/2022 presso la Sala Gruppi Consiliari del Comune, per la comunicazione in merito alla nuova valutazione e le eventuali sue controdeduzioni, come da soluzione conciliativa accettata dalle parti nella causa r.g. 352/2021 (omissis…)"*;

VISTO inoltre che, con e-mail del 13/01/2022, detto lavoratore specificava che: *"(omissis…) comunico che sarò presente con il mio rappresentante sindacale all'incontro di lunedì 24 gennaio ore 9,30 per la riapertura del procedimento di valutazione per l'anno 2019"*;

VISTO altresì, il *"Verbale istruttorio per l'esecuzione della conciliazione giudiziale nell'ambito del contenzioso promosso contro il Comune di Rovigo dal dipendente (omissis...) r.g. n. 352 del 2021, in merito alla scheda di valutazione della performance individuale anno 2019"* datato 21/01/2022 (Prot. n. 4623/2022)*;*

PRESO ATTO che, nel summenzionato Verbale (Prot. n. 4623/2022), veniva chiarito che: *"(omissis…) si ritiene adeguato valutare il dipendente con il voto di 4 punti su 5, potendosi equiparare la valutazione della performance del dipendente per l'anno 2019 a quella, non contestata, conseguita negli anni di servizio considerati. Si procede, quindi, alla compilazione di una nuova scheda di valutazione che si allega al presente verbale (all.6) e sarà consegnata al dipendente durante la prossima seduta del 24 gennaio p.v. alle ore 9:30 (omissis…)"*;

VISTO il *"Verbale della procedura di valutazione della performance anno 2019 dipendente* (omissis...) *in seguito a conciliazione giudiziale del giorno 21 settembre 2021"* datato 24/01/2022;

PRESO ATTO che, in tale ultimo Verbale del 24/01/2022, all'esito dell'esplicazione dei voti relativi alla nuova scheda di valutazione, il dipendente si dichiarava soddisfatto del voto conseguito;

PRESO ATTO inoltre che, sempre in detto Verbale del 24/01/2022, si legge che: *"(omissis…) Nella scheda redatta per la valutazione si riscontra un errore di forma (votazione data sulla scheda C4, anziché sulla scheda C3). La scheda corretta, sarà consegnata in giornata al dipendente (omissis…)"*;

DATO ATTO che, con e-mail del 10/06/2022, il Servizio Risorse Umane comunicava al dipendente in parola che: *"(omissis…) ho riscontrato un errore materiale nella scheda. Tale errore non inficia tutto quanto effettuato sino ad ora: ho, tuttavia, ritenuto doveroso correggerlo. Si tratta del punteggio attribuito al fattore 3° relativo all'arricchimento professionale: erroneamente è stato indicato il voto "4", anche se, in effetti, nella scheda originaria era indicato "5". L'errore è stato corretto con il voto "5", come risulta nell'estratto di scheda che allego (omissis…)"*;

CONSTATATO che, in forza della predetta conciliazione (si veda il Verbale del 24/01/2022) e delle conseguenti rettifiche apportate alla "*Scheda C3 – Scheda di valutazione della performance individuale",* il *"Punteggio totale finale individuale"* risulta così rideterminato:
"(omissis...)

1° fattore (qualità PESO 35)	*Punti 4 x 35 = 140 (punteggio ponderato)*
2° fattore (impegno PESO 35)	*Punti 4 x 35 = 140 (punteggio ponderato)*

3° fattore (arricchimento professionale PESO 30) Punti 5 x 30 = 150 (punteggio ponderato)
Totale 430 : 100 = 4,30 (A)
Punteggio scheda di performance organizzativa (obiettivi di gruppo) 5 (B)
Media aritmetica tra A e B = 4,65 (due soli decimali senza arrotondamento per eccesso o per difetto)
Ai fini della produttività individuale, si considera la somma tra i fattori "impegno" e "qualità della prestazione" e cioè la somma dei punteggi ponderati dei due fattori 140 + 140 diviso (:) 70 = 4 (C)
e il punteggio della scheda di performance organizzativa (obiettivi di gruppo, produttività collettiva) =5 (B)
(due soli decimali senza arrotondamenti per eccesso e per difetto)"

RICHIAMATA la già menzionata Determinazione Dirigenziale n. 2735 del 09/12/2020, avente ad oggetto *"Ripartizione e corresponsione ai dipendenti degli incentivi collegati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019";*

ATTESO che, per effetto della conciliazione raggiunta fra le parti (si veda il Verbale del 24/01/2022) e delle conseguenti rettifiche apportate alla *"Scheda C3 – Scheda di valutazione della performance individuale"*, al lavoratore in parola spetta un importo differenziale degli incentivi collegati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019, pari a complessivi € 91,50, di cui € 16,46, a titolo di CPDEL (Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali), ed € 5,88 per IRAP (Imposta Regionale sulle Attività Produttive);

CONSTATATO che, dall'esame della documentazione agli atti, la conciliazione raggiunta fra le parti (si veda il Verbale del 24/01/2022 e la *"Scheda C3 – Scheda di valutazione della performance individuale"* consegnata al dipendente in data 24/01/2022 e successivamente rettificata per correggere un errore materiale come meglio specificato nella e-mail del Servizio Risorse Umane datata 10/06/2022) debba essere considerata congrua;

DATO ATTO che la presente determinazione costituisce formale accettazione della conciliazione sopra descritta, da cui deriva l'obbligo a carico del Comune di Rovigo, di liquidare in favore del dipendente identificato nell'allegato A) al presente provvedimento (parte integrante e sostanziale non ostensibile ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali), un importo differenziale degli incentivi collegati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019, pari a complessivi € 91,50, di cui € 16,46, a titolo di CPDEL (Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali), ed € 5,88 per IRAP (Imposta Regionale sulle Attività Produttive);

CONSIDERATO che, la giurisprudenza contabile ha più volte affermato il carattere tassativo dell'elencazione contenuta nell'art. 194, co. 1 del D.Lgs. n. 267/2000, escludendo, in particolare, che gli accordi diretti a comporre una controversia siano assimilati alle sentenze esecutive agli effetti del riconoscimento di un debito fuori bilancio;

RILEVATO infatti che, la Corte dei Conti ha ribadito che: *"(omissis…) l'accordo transattivo non può essere ricondotto al concetto di sopravvenienza passiva e dunque alla nozione di debito fuori bilancio sottesa alla disciplina in questione. Gli accordi transattivi, infatti, presuppongono la decisione dell'Ente di pervenire ad un accordo con la controparte, per cui è possibile prevedere, da parte del Comune, tanto il sorgere dell'obbligazione quanto i tempi per l'adempimento. Pertanto con riferimento agli accordi transattivi l'Ente può attivare le ordinarie procedure contabili di spesa, rapportando ad esse l'assunzione delle obbligazioni derivanti dagli accordi stessi"* (Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Regione Siciliana, Deliberazione n. 164/2016; sul punto si veda anche Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, Deliberazione n. 396/2015 e Corte dei Conti, Sezione di Controllo per il Piemonte, Deliberazione n. 20/2015);

VISTO l'art. 56 dello Statuto Comunale, approvato con Deliberazione Consiliare n. 40 del 26/06/2000 e ss.mm.ii., nel quale si legge che: *"1. I Dirigenti danno attuazione alle scelte politiche degli organi di governo ed entro tale ambito adottano atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno e che implicano l'esercizio di poteri di gestione. 2.- Ad essi spettano in particolare – oltre a quelli elencati dalla legge – i seguenti compiti: (omissis…) g) promuovono e resistono alle liti inerenti l'attività gestionale loro attribuita dalle leggi e dal presente Statuto con il potere di transigere e conciliare"*;

RITENUTO che la competenza ad adottare e dare seguito all'atto conciliativo in esame rientri nella fattispecie dell'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, ovvero fra le funzioni e responsabilità del Dirigente, ciò in quanto ricompresa a pieno titolo fra gli atti di disposizione di natura meramente gestionale;

RICHIAMATO, a tal proposito, che la Corte dei Conti ha specificato che: *"(omissis…) la materia delle transazioni e riconducibile di regola alla competenza dirigenziale, potendo la stessa rientrare nell'ambito di attribuzione della Giunta o del Consiglio solo in situazioni particolari e cioè qualora la transazione involga atti di disposizione che implicano valutazioni esulanti dalla mera gestione"* (Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria, Deliberazione n. 123/2015; sul punto si veda anche Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, Deliberazione n. 4/2014);

DATO ATTO inoltre che, la conciliazione in oggetto non rientra tra le fattispecie di cui all'art. 239, co. 1, lett. b), n. 6 del D.Lgs. n. 267/2000;

RILEVATO infatti che, la Corte dei Conti, si è espressa stabilendo che: *"(omissis…) l'art. 239, comma 1, lettera b), n. 6, del TUEL va interpretato nel senso che, con specifico riferimento alla materia delle transazioni, l'ambito nel quale l'Organo di revisione è chiamato a rendere obbligatoriamente i pareri è circoscritto alle transazioni che involgono profili di competenza del Consiglio Comunale"* (Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Regione Siciliana, Deliberazione n. 38/2014);

VISTO l'art. 1965, co. 1 del Codice Civile, il quale recita che: *"La transazione è il contratto con il quale le parti facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro"*;

VISTO altresì, l'art. 1966 c.c., rubricato *"Capacità a transigere e disponibilità dei diritti"*, ove si legge che: *"Per transigere le parti devono avere la capacità di disporre dei diritti che formano oggetto della lite. La transazione è nulla se tali diritti, per loro natura o per espressa disposizione di legge, sono sottratti alla disponibilità delle parti"*;

TENUTO CONTO che, in ordine all'applicabilità della transazione agli Enti pubblici, la giurisprudenza contabile (Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria, Deliberazione n. 123/2015; sul punto si veda anche Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, Deliberazione n. 181/2017 e Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, Deliberazione n. 108/2018), ha affermato i seguenti principi:

- l'esistenza di una controversia giuridica (e non di un semplice conflitto economico), che sussiste o può sorgere quando si contrappongono pretese confliggenti di cui non sia possibile a priori stabilire quale sia giuridicamente fondata;
- la transazione è valida solo se ha ad oggetto diritti disponibili (art. 1966 co. 2 del Codice Civile) e cioè, secondo la prevalente dottrina e giurisprudenza, quando le parti hanno il potere di estinguere il diritto in forma negoziale;
- la convenienza economica della transazione in relazione all'incertezza del giudizio, intesa quest'ultima in senso relativo, da valutarsi in relazione alla natura delle pretese, alla chiarezza della situazione normativa e ad eventuali orientamenti giurisprudenziali;

- la patrimonialità del rapporto giuridico;
- la scelta se proseguire il giudizio o addivenire a una transazione deve rispondere a criteri di razionalità, congruità e prudente apprezzamento, ai quali deve ispirarsi l'azione amministrativa;

ATTESO che, dall'esame della documentazione agli atti, sussistono tutti i requisiti di legittimità ed ammissibilità per l'adozione e l'assolvimento della conciliazione raggiunta all'esito del Verbale del 24/01/2022;

RITENUTO quindi, di liquidare in favore del dipendente identificato nell'allegato A) al presente provvedimento (parte integrante e sostanziale non ostensibile ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali), un importo differenziale degli incentivi collegati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019, pari a complessivi € 91,50, di cui € 16,46, a titolo di CPDEL (Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali), ed € 5,88 per IRAP (Imposta Regionale sulle Attività Produttive);

DATO ATTO che la citata spesa pari a complessivi € 91,50, trova copertura quanto ad € 69,16, con i fondi di cui al competente capitolo di bilancio Cap./Art. 0301101141 denominato *"liquidazione salario accessorio dipendenti"*, impegno n. 193091/2021, codice Piano Finanziario P.Fin U.01.01.01.004, quanto ad € 16,46, con i fondi di cui al competente capitolo di bilancio Cap./Art. 0201101104 denominato *"oneri riflessi personale di ruolo"*, impegno n. 186130/2019, codice Piano Finanziario P.Fin U.1.01.02.01.001 e quanto ad € 5,88, con i fondi di cui al competente capitolo di bilancio Cap./Art. 0201701755 denominato *"irap su retribuzioni"*, impegno n. 186157/2019, codice Piano Finanziario P.Fin U.1.02.01.01.001;

VISTO il D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 *"Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali"*;

VISTO il vigente Regolamento delle Funzioni Dirigenziali dell'Ente;

VISTO il vigente Regolamento di Contabilità Armonizzata;

VISTA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 28/02/2023, esecutiva, avente ad oggetto *"Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, relativa nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, Bilancio di Previsione Esercizio 2023/2025 e relativi allegati"*;

VISTA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 03/03/2023, esecutiva, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025;

VISTO il *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"*, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, ed il *"Codice di comportamento aziendale del Comune di Rovigo"*, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 07/01/2014, ed aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 18/01/2018;

VISTA la Deliberazione della Giunta Comunale n. 125 dell'11/04/2023, esecutiva, di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e ss.mm.ii.;

VISTA la Deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021, esecutiva, con la quale è stato approvato l'assetto della macrostruttura dell'Ente, come già previsto nella Deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019;

VISTO il Decreto del Sindaco n. 43 dell'11/11/2022, con il quale è stato conferito al sottoscritto l'incarico dirigenziale del Settore *"Programmazione Strategica ed Europrogettazione, Sistemi Informativi, Risorse Umane, Privacy, Affari Generali, Elettorale, Archivio e Protocollo, Ufficio Acquisti e Gare"*;

DATO ATTO che il Sottoscritto interviene anche quale responsabile del procedimento *de quo*;

COMUNE DI ROVIGO

DETERMINA

1. che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate e riportate;
2. di liquidare in favore del dipendente identificato nell'allegato A) al presente provvedimento (parte integrante e sostanziale non ostensibile ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali), un importo differenziale degli incentivi collegati alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019, pari a complessivi € 91,50, di cui € 16,46, a titolo di CPDEL (Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali), ed € 5,88 per IRAP (Imposta Regionale sulle Attività Produttive);
3. di precisare che la citata spesa pari a complessivi € 91,50, trova copertura quanto ad € 69,16, con i fondi di cui al competente capitolo di bilancio Cap./Art. 0301101141 denominato *"liquidazione salario accessorio dipendenti"*, impegno n. 193091/2021, codice Piano Finanziario P.Fin U.01.01.01.004, quanto ad € 16,46, con i fondi di cui al competente capitolo di bilancio Cap./Art. 0201101104 denominato *"oneri riflessi personale di ruolo"*, impegno n. 186130/2019, codice Piano Finanziario P.Fin U.1.01.02.01.001 e quanto ad € 5,88, con i fondi di cui al competente capitolo di bilancio Cap./Art. 0201701755 denominato *"irap su retribuzioni"*, impegno n. 186157/2019, codice Piano Finanziario P.Fin U.1.02.01.01.001;
4. di trasmettere il presente atto alla Sezione Ragioneria per i successivi adempimenti di competenza;
5. di assolvere l'obbligo di pubblicazione del presente provvedimento, in adempimento alle disposizioni vigenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (D.Lgs. n. 33/2013) nell'apposita sezione *"Amministrazione trasparente - Sezione provvedimenti - Provvedimenti dei dirigenti"*;
6. di dare atto che la pubblicazione dell'atto all'albo *on-line* del Comune, avviene nel rispetto della riservatezza dei cittadini, ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati sensibili;
7. di dare atto che la presente determinazione:
   - è soggetta a pubblicazione, unitamente ai dati connessi al presente provvedimento, sul sito web comunale nella sezione *"Amministrazione trasparente"* ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013;
   - va pubblicata all'albo pretorio *on-line* di questo ente per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'articolo 32, co. 1 della L. n. 69 del 18/06/2009;
   - va inserita nel registro generale delle determinazioni.

Con la sottoscrizione del presente provvedimento si appone parere favorevole ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in merito alla regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa.

IL DIRIGENTE
Marco Plechero

Documento sottoscritto con firma digitale